

## PENGARUH *WORK-LIFE* BALANCE, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DOULOS PHOS THE SHIP HOTEL LAGOI, BINTAN

Rendy Rinaldy Saputra<sup>1</sup>, Ezky Tiyasiningsih<sup>2</sup>, Imalinda Deryane<sup>3</sup>  
[oiirendi8@gmail.com](mailto:oiirendi8@gmail.com)<sup>1</sup>, [ezkytiyasiningsih@umrah.ac.id](mailto:ezkytiyasiningsih@umrah.ac.id)<sup>2</sup>, [imalinda@umrah.ac.id](mailto:imalinda@umrah.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Maritim Raja Ali Haji

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work-life balance, work climate, and motivation on employee performance at Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan. Employee performance is a crucial factor in supporting organizational success, especially in the hospitality industry which demands high service quality. This research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the effect of each independent variable on employee performance. The results indicate that work-life balance, work climate, and motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that maintaining a balance between work and personal life, creating a supportive work environment, and enhancing employee motivation can significantly improve employee performance. Therefore, hotel management is encouraged to focus on these factors to optimize employee performance and improve service quality.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Climate, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, iklim kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya di sektor perhotelan yang menuntut kualitas pelayanan yang tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, iklim kerja, dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, manajemen hotel diharapkan dapat memperhatikan dan mengelola ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten serta berdaya saing ialah faktor inti guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi, terutama pada era persaingan global yang semakin ketat. Organisasi dituntut mampu mengelola SDM secara efektif melalui perencanaan, pengembangan, serta pembinaan yang terarah agar kinerja karyawan dapat dioptimalkan (Indriakati, 2024). Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan menjadi penting agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang makin kompleks.

Kinerja karyawan sebagai satu diantara unsur yang menetapkan kesuksesan instansi. Ketepatan dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas berpengaruh langsung terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan. Hasil penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar bagi manajemen dalam perbaikan kebijakan SDM, perencanaan

pengembangan kompetensi, serta pengambilan keputusan strategis lainnya. Namun demikian, penilaian kinerja pada banyak organisasi masih belum berjalan optimal. Muh & Muh (2023) menjelaskan bahwa proses penilaian sering dilakukan secara tidak tepat atau kurang terstandarisasi, sehingga hasilnya cenderung subjektif dan tidak sepenuhnya mencerminkan performa karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya sistem penilaian kinerja yang lebih akurat, terstruktur, dan berbasis indikator yang jelas, agar mampu mendukung peningkatan kualitas SDM dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1 Ulasan Tamu Dari Berbagai Platform

	Periode	Platform	Penilaian	Poin Keluhan / Kritik / Catatan Pelayanan / Catatan Fasilitas
1	2025	Expedia	Cukup Baik	“The hotel is OK, clean, and interesting ... Still lots of things to improve. The bar only sell beer, the food offer is limited. Activities ... just pool, air-rifle & some board-games.” menandakan pilihan makanan/minuman terbatas, minim aktivitas/fasilitas hiburan, dan pelayanan restoran/minimarket kurang memadai.
2	2024	Expedia listing	Cukup Baik	“Set dinner was excellent ... however the breakfast buffet was very disappointing.” kritik terhadap kualitas sarapan / breakfast.
3	2025	Trip.com	Cukup Baik	Dalam beberapa review disebut bahwa meskipun kamar & pemandangan baik, fasilitas terbatas; misalnya sarapan/menu bisa diperbaiki untuk vegetarian.
4	2023	TripAdvisor	Nilai negatif / sangat buruk	Kritik keras terhadap kondisi fasilitas & layanan: mati listrik di malam hari tanpa genset cadangan, tidak ada layanan kamar/room service, aksesibilitas minim untuk penyandang disabilitas, front desk hanya jam kantor, dan bahkan keluhan tentang perlakuan buruk staf dan keamanan.

*Sumber: data diolah (2025)*

Berdasarkan penelusuran berbagai ulasan tamu pada platform pemesanan daring seperti Hotels.com, Expedia, Trip.com, dan TripAdvisor, terlihat adanya indikasi bahwa kinerja karyawan di Doulos Phos The Ship Hotel belum sepenuhnya optimal. Keluhan yang muncul umumnya berkaitan dengan keterbatasan variasi makanan, kualitas sarapan yang dinilai kurang memadai, serta minimnya fasilitas pendukung aktivitas tamu. Beberapa tamu menilai bahwa layanan Food and Beverage tidak sesuai dengan ekspektasi, ditunjukkan oleh pilihan menu yang terbatas dan penyajian sarapan yang dianggap mengecewakan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar layanan yang diharapkan dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh tamu.

Selain itu, beberapa ulasan juga menyoroti aspek operasional, seperti respons karyawan yang kurang cepat, kesiapan staf yang belum maksimal, dan fasilitas pelayanan yang belum konsisten mendukung kenyamanan tamu. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidakefektifan dalam koordinasi kerja, pengawasan operasional, serta konsistensi pelaksanaan tugas oleh karyawan. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Doulos Phos The Ship Hotel masih memerlukan peningkatan

agar mampu memenuhi standar perhotelan dan memberikan pengalaman menginap yang sesuai dengan ekspektasi tamu.

Selain penilaian kinerja yang belum optimal, beberapa faktor lain juga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *work-life balance* pendapat Iroth et al., (2022), *Work-life balance* ialah aspek yang sangat penting karena kesertaan serta kepuasan seseorang saat menjalani tugas mereka antara kehidupan personal serta kehidupan pekerjaan juga tidak menyebabkan persoalan dari keduanya. Menurut Nurhasanah & Tiyasiningsih (2024), *Work-life balance* berdampak positif bagi perilaku kerja yang berkontribusi dalam output organisasi, yang menunjukkan pentingnya kesetaraan dari pekerjaan serta kehidupan personal dalam mengembangkan kinerja serta hasil kerja dengan komprehensif. Oleh karena itu, terciptanya kesetaraan dari tuntutan pekerjaan serta kebutuhan personal menjadi aspek utama guna mempertahankan kemakmuran pekerja, yang nantinya bisa berdampak positif bagi pengembangan kinerja.

Tabel 2 Data Persentase Lembur Karyawan Priode Juni-Oktober 2025

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi Abnormal (orang)	persentase
Juni	47	20	43%
Juli	47	22	47%
Agustus	47	22	47%
September	47	20	43%
Oktober	47	20	43%
Rata-Rata		21	44%

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2 mengenai persentase lembur karyawan pada periode Juni–Oktober 2025, diketahui bahwa dari total 47 karyawan, rata-rata sebanyak 21 orang atau 44% tercatat melakukan lembur atau menunjukkan pola absensi yang bersifat abnormal setiap bulannya. Persentase tersebut berada dalam kisaran 43%–47%, sehingga mencerminkan adanya beban kerja tambahan yang dialami oleh hampir setengah dari jumlah karyawan secara konsisten selama lima bulan berturut-turut.

Fenomena ini menunjukkan indikasi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas waktu pribadi karyawan. Tingginya intensitas lembur dalam periode yang berkelanjutan berpotensi mengurangi waktu istirahat, membatasi aktivitas personal, serta meningkatkan risiko kelelahan kerja (*work fatigue*). Kondisi tersebut merupakan salah satu ciri utama terganggunya *work-life balance*, karena waktu pemulihan (*recovery time*) karyawan tidak berjalan secara optimal. Apabila dibiarkan, ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada kualitas dan konsistensi kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Selain *Work-Life Balance*, iklim kerja juga sebagai faktor yang berpengaruh bagi kinerja karyawan. iklim kerja memiliki peran utama guna meningkatkan kinerja karyawan, karena menciptakan pola lingkungan yang positif terhadap tempat kerja, yang pada akhirnya mendampaki kinerja karyawan, iklim kerja lebih berfokus pada persepsi anggota terhadap organisasinya sebagai tempat kerja yang menyenangkan. Iklim kerja yaitu sifat yang membandingkan suatu instansi dari instansi lain, dan yang mempengaruhi sikap orang di organisasi. Iklim kerja sendiri dapat dibentuk oleh peran aktif pimpinan saat menjalankan organisasi (Darmawan et al., 2020).

Berdarkan hasil observasi dan wawancara terdapat beberapa Fenomena yang terjadi di Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi, Bintan yang menunjukkan bahwa penerapan iklim kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Berikut fenomena iklim kerja di Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi, Bintan:

1. Komunikasi organisasi yang belum efektif. Di Hotel Doulos Posh The Ship Lagoi masih terdapat hambatan komunikasi yang menyebabkan alur kerja tidak optimal. Informasi tugas kerap terlambat atau kurang jelas, serta muncul perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan akibat perbedaan gaya kepemimpinan dan latar belakang tenaga kerja.
2. Pola kepemimpinan yang belum mendukung kenyamanan psikologis. Kepemimpinan masih berfokus pada pencapaian hasil tanpa memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan. Minimnya umpan balik positif, apresiasi, dan pendekatan interpersonal membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kurang aman dalam bekerja.
3. Tekanan kerja yang tinggi pada periode tertentu. Peningkatan okupansi dan sistem kerja shift yang tidak stabil menimbulkan beban kerja tinggi serta ritme kerja yang tidak konsisten. Kondisi ini memicu kelelahan fisik dan mental, ditambah tuntutan pelayanan prima yang menambah tekanan psikologis karyawan.

Berdasarkan ketiga permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan iklim kerja di Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi masih menghadapi tantangan signifikan, terutama dalam efektivitas komunikasi internal, koordinasi antar departemen, serta pola kepemimpinan yang belum memberikan dukungan psikologis memadai bagi karyawan. Hambatan komunikasi dan perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan, ditambah gaya kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada hasil, menyebabkan menurunnya motivasi dan rasa aman dalam bekerja. Kondisi ini diperburuk oleh tekanan kerja tinggi dan ketidakstabilan sistem shift yang memengaruhi keseimbangan kerja–istirahat karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan komprehensif melalui peningkatan kelancaran arus informasi, penguatan kerja sama lintas departemen, dan pengembangan kepemimpinan yang lebih humanis guna membentuk lingkup kerja yang lebih harmonis, nyaman, serta memicu kinerja karyawan dengan berkelanjutan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Satu diantara aspek utama yang menetapkan kualitas sumber daya manusia adalah tingkat motivasi. Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan akan menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas, memiliki inisiatif yang kuat, serta berupaya mencapai target organisasi secara maksimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan menimbulkan sikap pasif terhadap pekerjaan (Prasetya & Wajdi, 2025).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi, Bintan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Berikut fenomena tentang motivasi di Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi, Bintan:

1. Karyawan merasa belum sepenuhnya aman secara karier karena terbatasnya peluang pengembangan karir, sehingga menimbulkan rasa tidak pasti terhadap masa depan pekerjaan.
2. Sistem penghargaan yang belum konsisten menyebabkan pencapaian individu maupun tim kurang mendapatkan pengakuan, sehingga menurunkan rasa bangga dan motivasi untuk berprestasi.
3. Kurangnya umpan balik konstruktif dari atasan menyebabkan karyawan tidak memiliki arahan yang jelas dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas mengindikasikan jika tetap ditemukan pekerja yang kurang memperlihatkan semangat dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, terutama pada pekerjaan yang bersifat rutin. Beberapa karyawan juga tampak belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas, yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi belum mencapai hasil yang maksimal akibat belum maksimalnya

pengaplikasian *work-life balance*, iklim kerja yang kurang mendukung, juga rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan perhatian serius dari pihak manajemen dalam membentuk lingkup kerja yang seimbang, nyaman, dan mampu memotivasi pegawai agar bisa meningkatkan kinerja dengan berkelanjutan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Studi dari Daniswaa et al. (2025), menjelaskan jika kesetaraan dari pekerjaan serta kehidupan personal merupakan aspek utama guna mendukung keberhasilan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 126 responden dari total 183 karyawan Hotel ORB dan dianalisis secara *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Temuan studi mengindikasikan jika *work life balance* berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan. Karyawan Hotel ORB masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan kesetaraan dari pekerjaan serta kehidupan personal. Permasalahan ini terutama terjadi karena sistem kerja bergilir (*shift work*), beban kerja yang padat, serta tanggung jawab keluarga yang cukup tinggi, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga.

Studi dari Pratiwi et al. (2022), membuktikan jika motivasi dan iklim organisasi berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung. Namun, penelitian tersebut juga menemukan adanya hambatan pada kedua variabel tersebut. Dari sisi motivasi, sebagian karyawan memiliki dorongan kerja yang rendah akibat tingginya tekanan pekerjaan dan kurangnya sistem penghargaan, sehingga berdampak pada menurunnya semangat, inisiatif, dan produktivitas kerja. Sementara itu, iklim organisasi dinilai belum kondusif karena kurangnya keharmonisan hubungan antarpegawai serta minimnya dukungan dan kerja sama antardepartemen, yang berimplikasi pada rendahnya rasa memiliki dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan penguatan motivasi serta penciptaan iklim kerja yang positif serta kolaboratif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan dalam membahas pengaruh *Work-Life Balance*, Iklim Kerja, serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada bidang perhotelan, karena sebagian besar studi meneliti variabel tersebut secara terpisah. Selain itu, penelitian dengan objek hotel berkarakteristik unik seperti Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan yang menggabungkan konsep perhotelan dan pelayaran masih terbatas. Maka, studi ini bermaksud menganalisa secara komprehensif dampak ketiga variabel tersebut bagi kinerja karyawan. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi *Work-Life Balance*, Iklim Kerja, serta Motivasi pada satu model analisis pada konteks hotel bertema kapal bersejarah dengan sistem kerja maritim pariwisata, sehingga diinginkan bisa menghasilkan peranan teoritis untuk peningkatan MSDM. Berdasarkan pemaparan permasalahan peneliti terdorong melangsungkan studi terkait “Pengaruh *Work-Life Balance*, Iklim Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Doulos Posh The Ship Hotel Lagoi, Bintan”.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang dipilih pada studi ini yaitu metode kuantitatif, karena data dalam studi ini berupa angka dan data yang didapatkan akan di analisis secara uji statistik guna mendukung analisis dan langkah perhitungan ini memanfaatkan operasi SPSS 27 (Statistical Product and Service Solutions).

Menurut Sugiyono (2023:16), Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang bersandarkan dari filsafat positivisme. Metode ini dipilih dalam meneliti dalam populasi maupun sampel khusus, dengan pengumpulan data secara instrumen penelitian. Analisis data dalam metode ini bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah guna menguji

hipotesis yang sudah dibentuk.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Work-life Balance terhadap kinerja karyawan**

menurut temuan uji hipotesis parsial (uji t) yang telah dilakukan, nilai signifikansi (sig) di Tabel 4.15 dimana skor sig di variabel work life balance karyawan menunjukkan 0,000 dan thitung pada tabel sebesar 4.547. Koefisien B (understandardized coefficients) mengindikasikan skor yang positif sejumlah 0,584. Aspek tersebut menandakan jika H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan skor sig di bawah derajat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta thitung  $5,570 > t_{tabel} 1,663$ . Dengan demikian maka Motivasi Karyawan berpengaruh positif serta signifikan dengan individual terhadap Kinerja Karyawan Doulos Phos The Ship Hotel. Hal ini disebabkan karena work life balance bagi karyawan dibutuhkan agar mendapatkan kepuasan dalam kesetaraan dari kehidupan pekerjaan serta kehidupan personal. Maka semakin baik work liife balance yang diperoleh terhadap pekerja, menjadikan makin efektif Kinerja Karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan hotel.

Temuan studi ini selaras bersama hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pradipta Daniswara et al. (2025) jika Work-life Balance berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Ted Bali secara nilai  $R^2 = 0,860$  (86%), menunjukkan hubungan yang sangat erat dari kesetaraan kerja-kehidupan dengan peningkatan kinerja di industri perhotelan.

### **2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut temuan uji hipotesis parsial (uji t) yang telah dilakukan, skor signifikansi (sig) di Tabel 4.15 dimana skor sig di variabel Iklim Kerja karyawan menunjukkan 0,025 dan thitung pada tabel sebesar 2.324. Koefisien B (understandardized coefficients) mengindikasikan skor yang positif sejumlah 0,172. Aspek tersebut menandakan jika H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan skor sig di bawah derajat signifikansi  $0,025 < 0,05$  serta thitung  $2.324 > t_{tabel} 1,663$ . Dengan demikian maka Iklim Kerja berdampak positif serta signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Doulos Phos The Ship Hotel. Hal ini disebabkan karena iklim kerja yang kondusif dibutuhkan oleh karyawan untuk menciptakan rasa nyaman, aman, dan dukungan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, makin efektif iklim kerja yang dirasakan terhadap karyawan, menjadikan makin optimal juga kinerja karyawan saat menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan hotel.

Temuan studi ini sejalan bersama temuan studi dari (Pratiwi et al., 2022) jika Iklim Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung, temuan studi mengindikasikan jika komunikasi, motivasi, serta iklim organisasi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Skor Adjusted  $R^2$  sejumlah 0,622, maknanya ketiga variabel menjelaskan 62,2% variasi kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan temuan uji hipotesis parsial (uji t) yang telah dilakukan, skor signifikansi (sig) di Tabel 4.15 dimana skor sig di variabel Iklim Kerja karyawan menunjukkan 0,015 dan thitung pada tabel sebesar 2.556. Koefisien B (understandardized coefficients) mengindikasikan skor yang positif sejumlah 0.274. aspek tersebut menandakan jika H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan skor sig di bawah derajat signifikansi  $0,015 < 0,05$  serta t-hitung  $2.556 > t_{tabel} 1,663$ . Dengan demikian maka Motivasi berdampak positif serta signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan DOULOS PHOS THE SHIP HOTEL Hal ini disebabkan karena motivasi kerja dibutuhkan oleh karyawan sebagai

dorongan internal dan eksternal untuk meningkatkan semangat, komitmen, dan usaha dalam bekerja. Oleh karena itu, makin besar motivasi yang dimiliki pegawai, menjadikan makin optimal pula kinerja karyawan saat mengerjakan pekerjaan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan hotel.

Temuan studi ini sejalan bersama studi dari (Pratiwi et al., 2022) jika Iklim Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung, temuan studi mengindikasikan jika komunikasi, motivasi, dan iklim organisasi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Skor Adjusted R<sup>2</sup> sejumlah 0,622, maknanya ketiga variabel menjelaskan 62,2% variasi kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh work-life balance, iklim kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut temuan pengujian hipotesis secara bersamaan (uji F), yang ditunjukkan di Tabel 4.16 mengindikasikan skor signifikan (sig) 0,000 serta F-hitung 14.095. Koefisien B (understandardized coefficients) pada uji t menunjukkan nilai yang positif. Aspek tersebut menandakan jika H3 diterima serta H0 ditolak dikarenakan skor sig di bawah derajat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta  $F\text{-hitung } 14.095 > F\text{-tabel } 2,839$ . Dengan demikian, Work-Life Balance, Iklim Kerja, serta Motivasi berdampak positif serta signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan jika peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan ketiga variabel tersebut secara optimal. Work-Life Balance yang baik memotivasi karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal, iklim kerja yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta suportif, serta motivasi yang tinggi, apakah yang bersumber dari dalam ataupun luar diri karyawan, menumbuhkan semangat, komitmen, dan kesiapan karyawan saat melangsungkan pekerjaan serta tanggung jawab kerja secara optimal.

Dari beberapa variabel bebas dalam model regresi, terdapat variabel yang memiliki sumbangan pengaruh paling dominan atau besar. Dilihat dari Tabel 4.16 pada Koefisien Beta (understandardized coefficients), variable Wrok-life Balance memiliki nilai Beta 0,539, variable Iklim Kerja menghasilkan skor Beta 0,263, dan Motivasi menghasilkan skor Beta 0.299.

### **KESIMPULAN**

Menurut temuan penelitian serta analisis yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance, Iklim Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan”, maka peneliti bisa mengambil kesimpulan diantaranya:

1. Work-Life Balance memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan. Hal ini bermakna jika semakin baik keseimbangan dari kehidupan kerja serta kehidupan pribadi yang didapat karyawan, menjadikan makin meningkat juga kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab pekerjaannya.
2. Iklim Kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan. Aspek tersebut mengindikasikan jika iklim kerja yang kondusif, ditandai secara hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan, serta kerja sama antarkaryawan, mampu menciptakan kenyamanan dan semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja menghasilkan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan. Aspek tersebut bermakna jika makin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai, apakah yang berasal dari dalam ataupun luar diri karyawan, menjadikan makin tinggi pemicu karyawan agar bertugas dengan maksimal

dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

5. Work-Life Balance, Iklim Kerja, serta Motivasi Kerja secara simultan menghasilkan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan. Aspek tersebut mengindikasikan jika ketiga variabel itu saling berkaitan dan memberikan kontribusi bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sanggup mempertahankan kesetaraan dari kehidupan kerja, didukung oleh iklim kerja yang nyaman juga memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Saran**

Menurut temuan studi serta kesimpulan yang telah dihasilkan, jadi terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan diatas bahwa Work-Life Balance paling dominan sehingga manajemen Doulos Phos The Ship Hotel Lagoi, Bintan diharapkan dapat meningkatkan penerapan Work-Life Balance dari pengontrolan jam kerja yang adil, pembagian shift yang proporsional, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar karyawan mampu menjaga kesetaraan dari kehidupan kerja serta kehidupan personal, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dengan optimal.
2. Pihak manajemen hotel disarankan untuk terus menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan, meningkatkan kerja sama antardepartemen, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Iklim kerja yang positif diharapkan dapat menambah rasa nyaman, loyalitas, serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Manajemen hotel juga perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan dari atasan. Motivasi kerja yang baik, apakah yang bersumber dari dalam ataupun luar diri karyawan, diharapkan mampu memicu karyawan agar bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap organisasi.
4. Bagi peneliti berikutnya, direkomendasikan agar menyertakan atau mengeksplorasi variabel lain yang berpeluang mendampaki kinerja karyawan, semisal kepemimpinan, kompensasi, maupun kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar temuan studi bisa menghasilkan peranan yang lebih luas untuk perluasan ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [M. T. Ganyang, "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita," 2018.
- A. F. Iroth et al., "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado," vol. 3, no. 4, pp. 354–360, 2022.
- A. J. Indriakati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pegadaian Cabang Soppeng," vol. 7, no. April, pp. 241–248, 2024.
- A. Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, Wwww.Penerbitwidina.Com Wwww.Penerbitwidina.Com. 2022.
- A. R. Simanjuntak, M. N. Armi, and F. Fauzan, "Pengaruh Iklim Organisasi Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bengkulu," *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 21, no. 3, pp. 106–115, 2023, doi: 10.31253/pe.v21i3.2127.
- A. Saputra and E. Masdupi, *work life balance Di dunia kerja*, 1st ed. 2025.
- A. Wibowo, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bandung: CV Mandar Maju, pp. 4–5, 2020.
- D. A. Prasetya and M. F. Wajdi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Syariah Solo Baru," *JURNAL LENTERA BISNIS*, vol. 14, no. 2, pp. 1854–1867, 2025, doi: 10.34127/jrlab.v14i2.1538.

- D. Darmawan, E. Anastasya, and M. Hariani, "Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen," vol. 4, pp. 58–70, 2020.
- D. N. Fiernaningsih et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2024.
- E. Budiyanto and M. Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. 2020.
- E. F. Foanto, E. B. Tunarso, and E. W. Kartika, "Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan," *Jurnal Manajemen Perhotelan*, vol. 6, no. 1, pp. 37–45, 2020, doi: 10.9744/jmhot.6.1.37.
- E. Putri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Food dan Beverage Service Banquet Section Hotel Novotel Tangerang," *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, vol. 3, no. 03, pp. 899–908, 2023, doi: 10.59141/comserva.v3i03.870.
- E. Wakhyuni, "Employee Engagement Strategi untuk meningkatkan nilai competitive advantage perusahaan," p. 19, 2021.
- G. Daniswaa, I. H. Sihombing, and N. D. M. Santi Diwyarthi, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan TED Bali," *Jurnal Multidisiplin West Science*, vol. 4, no. 08, pp. 1333–1337, 2025, doi: 10.58812/jmws.v4i08.2568.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*. 2021.
- I. Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, vol. 17. 2018.
- I. Machali, *metode penelitian kuantitatif*. 2018.
- M. A. Nurdin, Erislan, and S. Ramli, *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. 2023.
- M. Angie, T. Irvan, and L. Genita, "Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintensa Peninsula Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 7, no. 4, pp. 39–48, 2020.
- M. Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018.
- M. Busro, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. 2018.
- M. Nurdin, Erislan, and S. Ramli, *Manajemen Kinerja karyawan*, vol. 1, no. 1. 2016.
- M. Sutrisno, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di hotel inna Dharma Deli," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 1, no. 3, pp. 247–254, 2021, doi: 10.59141/cerdika.v1i3.41.
- Mahmud, "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar," *SSRN Electronic Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 200–208, 2020.
- N. Maghfirah, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara Nurul," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, vol. 4, no. 1, pp. 1707–1715, 2022.
- Nurhasanah, N., & Tiyasiningsih, E. (2024). Work life balance and pro environmenal behavior on sustainability. 4(5). <https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i5.334>
- P. Afandi, "concept & indicator," 2016.
- P. Dela Pratiwi, I. B. M. Widiadnya, and S. R. Widyawati, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung," *Emas*, vol. 3, pp. 118–133, 2022.
- P. Yolanda, H. S. Widiانا, and E. Y. D. Sari, "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi," *Jurnal Diversita*, vol. 8, no. 2, pp. 148–157, 2022, doi: 10.31289/diversita.v8i2.5788.
- S. Yetti, A. Efi, A. Faridah, and Idris, "Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi sebagai Pilar Utama Kinerja Karyawan di Bumiminang Hotel Padang," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, vol. 6, no. 2, pp. 1709–1722, 2025, doi: 10.38035/jmpis.v6i2.4331.
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, vol. 17. 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, vol. 1, no. 1. 2023.